

возможность неоправданно широко толковать понятие «доминирующее положение на рынке», а для многих предприятий возможность защиты от обвинений в монополизме выглядит как умышленно затруднённая.

Подводя итог моей работы, могу сказать с полной уверенностью, что для такой достаточно обширной страны, как Россия, недопустимо иметь несовершенное антимонопольное законодательство. Антимонопольное законодательство представляет собой комплекс правовых актов, направленных на поддержание конкурентной среды, является главным инструментом, ограничивающим монополистическую деятельность и недобросовестную конкуренцию. Антимонопольное законодательство должно быть достаточно гибким, чтобы не подавлять деловой активности конкурирующих субъектов.

Список литературы

1. Государственная антимонопольная политика: практический опыт Законодательства (рекомендации парламентских слушаний, проведенных Комитетом Государственной Думы по экономической политике и предпринимательству). Российский экономический журнал № 3. 2000.
2. Еременко В. И. Пресечение недобросовестной конкуренции в Российской Федерации // Государство и право. 1998. № 1.
3. Защита конкуренции. Коммерческое право. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://kommercheskoe-pravo-edu.blogspot.com/2009/05/blog-post_8241.html.
4. Особенности антимонопольной политики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/comm/6992/>.
5. Государственная антимонопольная политика: практический опыт и задачи совершенствования законодательства: (рекомендации парламентских слушаний, проведенных комитетом ГД по экономической политике и предпринимательству) // РОС. Экономический Журнал. 2000. №3. с. 28–33.

А. О. Курьянов, Н. Г. Чевтаева

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Основные проблемы в области работы со специалистами государственной службы: отсутствие объективных критериев оценки специалистов, отсутствие системного обучения, применение ограниченного числа методов оценки специалистов, отсутствие развития личностных и управленческих навыков и умений, необходимых для успешной деятельности государственного служащего.

Очевидно, что качественно изменить текущую ситуацию в сфере государственной службы можно не за счет смены сотрудни-

ков/участников/специалистов, а за счет подхода к работе с персоналом. В этой связи инновации в кадровом механизме должны затронуть, прежде всего, формирование нового механизма кадровой политики в сфере государственной службы [1, с. 16–64].

Мероприятия по повышению эффективности деловой оценки специалистов государственной власти могут привести к достижению поставленной цели только в том случае, если они будут органично вписаны в структуру кадровой политики всех государственных органов РФ.

Таким образом, первоначально необходимо определить направления, принципы и задачи кадровой политики.

Основные принципы работы с кадрами:

- подбор и расстановка работников по профессиональным, деловым и нравственным качествам с учетом гражданской позиции человека;
- открытость доступа граждан к гражданской службе в соответствии с их способностями, интересами и профессиональной подготовкой;
- равенство оплаты труда за одинаковый объем и уровень ответственности, независимо от ведомственной принадлежности [2, с. 114];
- решение кадровых вопросов на основе демократических процедур с сохранением при этом необходимой конфиденциальности;
- обновляемость кадров в сочетании с их преемственностью, достижение позитивной стабилизации персонала на основе внутри- и межведомственной ротации, а также за счет постоянного притока молодых специалистов [3, с. 58];
- подконтрольность государственных служащих обществу и народу, персональная ответственность первого руководителя за качество и эффективность работы с персоналом;
- недопустимость необоснованного изменения кадрового состава органа муниципальной власти и управления при смене политического лидера (выборного должностного лица) [4, с. 36–39];
- гарантированность продвижения;
- материально-финансовые гарантии, обеспечивающие достойный уровень жизни специалиста и его семьи на весь период службы в органах власти и после выхода на пенсию.

Одним из важнейших элементов работы с персоналом является обучение. На данный момент система обучения государственных служащих не развита, что может оказать существенное влияние на результативность и эффективность работы государственных органов.

В связи с этой проблемой нужно выработать новую систему повышения квалификации государственных служащих, которая будет заключаться в непрерывном обучении управленческим навыкам и навыкам в области менеджмента (управление персоналом, управление финансами, управление проектами и т. д.).

При формулировании основных принципов функционирования и построения системы непрерывного профессионального образования кадров необходимо учесть междисциплинарность, т. е. системное единство гуманитарной, управленческой, финансово-экономической, социальной и правовой подготовки, в сочетании с углубленной специализацией в области менеджмента, экономики или права и учета региональных особенностей.

В соответствии с этим принципом знания и навыки муниципального служащего должны включать пять главных блоков:

- гуманитарно-обществоведческий как базовый, дающий общее понимание социальных процессов, методологию и методику их изучения и решения социальных проблем;
- управленческий (менеджерский) как центральный, выражающий технологическую сущность управления;
- социальный, финансово-экономический, дающий возможность анализа экономической базы социальных явлений и экономических возможностей тех или иных управленческих решений;
- правовой, дающий возможность оценивать правовую состоятельность тех или иных управленческих решений;
- психологический, который дает возможность понимать психические процессы индивида, а также его взаимодействие в и с обществом.

Основная задача в обучении специалистов – развить управленческие навыки, навыки управления проектами, навыки администраторов.

Список литературы

1. Мокрый В. С. Местное самоуправление: пути становления и развития // Журнал российского права. 2002. № 10. С.16–64.
2. Панов А. И., Коробейников И.О. Стратегический менеджмент : учеб. пособие для вузов / 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. С. 114.
3. Карякин А. М. Организационное поведение: учебное пособие. Иваново: Изд-во ИГЭУ, 2001. С. 58
4. Тимофеев Н.С. Государство, местное самоуправление и гражданское общество: аспекты и пределы взаимодействия // Конституционное и муниципальное право. 2005. № 9. С. 36–39.